

МЕХАНІЗМИ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ У ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Деструктивні наслідки конфліктів на підприємстві негативно впливають на організацію бізнес процесів, створюють психологічну напругу та неминуче гальмують процес розвитку компанії. Актуальність осягнення та вдосконалення механізмів управління розбіжностей у діяльності підприємства критично обумовлюється кризовою ситуацією в Україні, яка загострює потребу пошуку нових підходів та боротьбу з ресурсними обмеженнями. Таким чином, імплементація сучасних інструментів у професійне життя є новим викликом менеджерів.

Управління конфліктами – це певна діяльність у системі менеджменту організації, що має на меті запобігти, вирішити чи пом'якшити наслідки конфліктних ситуацій на підприємстві. Цей процес спрямований на те, щоб зменшити негативні наслідки конфліктів та збільшити їх можливі переваги [4].

Конфлікт, за своєю природою, має двояку сутність – розглядати його можна і як процес, і як конкретний стан, в якому перебуває організація чи структурний елемент. Він має свої причини та джерела зародження. Управління конфліктами має усувати причини конфліктів чи хоча б зменшувати ймовірність виникнення конфліктів із виявлених джерел. Тож варто розуміти, що своєчасне регулювання конфліктної ситуації може запобігти її ескалації, що, в свою чергу, дозволить зберегти продуктивність колективу. Здатність ефективно вирішувати конфлікти також допомагає будувати довірливі стосунки до керівництва, що є ключовим фактором для стабільної роботи організації [3].

Причини конфліктів на підприємстві умовно можна поділити на такі:

1. Організаційні: ресурсні обмеження, недосконалість структури, проблеми в системі управління, функціональні конфлікти.

2. Зовнішні: вплив глобальних подій на підприємство, культурні розбіжності.

3. Соціально-психологічні: внутрішні конфлікти, особистісні причини співробітників.

Регулювання конфлікту – це такий вид діяльності суб'єкта управління, що орієнтований на зменшення та обмеження конфлікту, а також на спрямує розвиток конфлікту в напрямку вирішення. Регулювання конфлікту має визначену послідовність етапів в управлінській діяльності [2, с. 85].

I етап. Визнання наявності конфлікту всіма його учасниками.

II етап. Легітимізація конфлікту – досягнення угоди між сторонами щодо визнання і дотримання встановлених норм та правил взаємодії в умовах конфлікту.

III етап. Інституалізація конфлікту – створення відповідних органів та робочих груп для регулювання конфліктної взаємодії.

Для запобігання конфліктів у трудовому колективі можна запропонувати такі заходи [1, с.128-134]:

1. Створення сприятливих умов для життєдіяльності: достатній рівень матеріального забезпечення та можливість для самореалізації у професійній діяльності.

2. Функціонально-організаційні умови: чітка організаційна структура із закріпленими функціональними обов'язками кожного працівника зменшить ризик виникнення міжособистісних суперечностей.

3. Створення відкритого та довірливого середовища: створення довірливого середовища, де працівники можуть вільно висловлювати свої думки та ідеї, звертатися за допомогою у разі конфліктних ситуацій.

4. Створення процедур вирішення конфліктів: алгоритми вирішення конфліктів.

5. Справедливий розподіл матеріальних благ у колективі, організації: система заохочення та преміювання за виконану роботу може впливати на мотивацію працівників – а вмотивовані працівники завжди більш лояльні.

Проактивний підхід та пошук механізмів управління у вирішенні конфліктів на підприємстві є не лише ефективним ресурсом, а й критично важливим менеджерським підходом, особливо в умовах кризи. Важливо створювати організаційну структуру, яка допоможе як уникнути, так і запобігти конфліктами та створить сприятливі та довірливі стосунки у колективі.

Список використаних джерел

1. Березовська Л. І., Юрков О. С. Психологія конфлікту: навчально-методичний посібник. Мукачево: МДУ, 2016. – 201 с.

2. Ємельяненко Л. М., Петюх В. М., Торгова Л. В., Гриценко А. М. Конфліктологія: навч. посіб. / за заг. ред. В. М. Петюха, Л. В. Торгової. Київ, 2003. 193 с.

3. Криса О. Й. Управління конфліктами як фактор підвищення конкурентоспроможності підприємств. URL: https://vlp.com.ua/files/52_0.pdf

4. Терент'єва Н. В., Нешта В. В. Стратегічні аспекти управління конфліктами на підприємстві. Актуальні проблеми економіки. Вип. № 9 (279), 2024 С. 194-203.